

英國篇

簡介

英國自 2012 年 1 月 1 日起將開放年齡介於 18 到 30 歲的台灣青年申請「青年旅行工作計畫」(Youth Mobility Scheme)，申請成功的台灣青年將可前往英國生活、工作或求學，最長不超過 2 年。

英國法定最低工資、相關規定及諮詢管道

1. 最低工資：

英國政府按年齡訂不同的最低工資率，據現行(2018 年 4 月發布)最低工資，18 歲以下為 4.20 英鎊；18 至 20 歲之最低工資為 5.90 英鎊；21 歲至 24 歲之最低工資為 7.38 英鎊，25 歲以上為 7.83 英鎊。另據歐盟統計局(Eurostat)2017 年 1 月調查歐盟國家最低工資統計，英國每月最低工資為 1,433.82 歐元(約 1328 英鎊)，每小時最低工資為 8.65 歐元(約 8 英鎊)。

2. 工時與加班費：

- (1) 依據英國政府規定以 17 周為單位，平均每周最高工時為 48 小時，但法例未明訂超時加班費，由勞雇雙方自行協商。
- (2) 英國政府並未針對加班費有明文規定，僅要求員工之平均實領時薪(總薪資除以總工時)不得低於最低工資之規定。

3. 諮詢管道：

在工作時受到了不公平的對待，就應記錄發生的時間和地點，然後向公司主管申訴(grievance)，並可要求由同事、工會代表陪同出席申訴會議，相關事項可向各地公民諮詢局請求協助。

「移民健康稅」(health surcharge)

英國政府 2015 年 4 月實施的「移民健康稅」(health surcharge)，係隨簽證申辦強制徵收，以挹注長年虧損的國民健康保險經費，適用對象包括申辦依親、工作、留學等類別簽證的外籍人士，惟不影響度假打工青年的工作權益。

英國勞動環境及勞動法令簡介

一、勞動環境

由於全球金融危機及經濟衰退的影響，近年來英國的失業率居高不下。為了克服經濟不景氣，保守黨政府在 1980 年代通過一系列的勞工法案，有效抑制工會的活動力，1997 年工黨政府上台後，除大致仍沿襲原有法規外，並引進 2 項新措施，其一為 Welfare-to-work 計畫(或稱為 New Deal)，該計畫的主要精神在透過提供薪資補助及在職訓練，加上與失業福利掛鈎的配套作法，提高英國失業青年(18 至 24 歲)的就業意願；其二為引進法定最低工資規定。

整體而言，英國的勞工法較歐盟其他國家具有彈性，雇主所受限制亦較少。一般認為，英國勞工在技術技能方面，落後於其他歐盟國家，但在研發及專業技能上的表現則相對優異。

二、勞動法令

(一) 僱用：

除為了與歐盟法令一致，將最低童工年齡限於 16 歲外，一般而言，雇主可以自由僱用勞工。法律規定禁止雇主在性別、年齡、種族、膚色、婚姻狀態、宗教信仰、殘障及工會會員(或非會員)等方面，對員工採取歧視態度。另外，還有一些針對婦女的勞動法令，主要在保護懷孕期間及剛生產的婦女。

雖然每年通常都會檢討薪水待遇，雇員並無權利要求每年加薪，一般而言，加薪幅度約比通貨膨脹率高 1-2%。惟非經同意，雇主不可任意減少雇員薪水。

(二) 僱用契約：

僱用契約是雇主和雇員關係的法律依據。契約可以是口頭或書面形式，或者兩種形式兼而有之。契約應該遵照法律明文及公認條款，對契約雙方的權利和義務做出規定。雇主有責任向將獲僱用的雇員以書面文件形式，明確表述確立僱用關係的條件。該文件應在雇員被僱用後2個月內出具，惟該文件並非正式的僱用契約，該文件僅代表雇主單方面見解。該文件必須經雙方同意後始可以成為正式的僱用契約，雇主不能僅憑雇員對該文件確認收到的簽字而把該文件視為僱用契約。

僱用契約的形式相當多樣，根據工作類型、僱用時間長短、勞動關係性質等，雇主可選擇合適的契約類型：

1. 無期限契約

大部分的僱用契約均屬於無期限契約，可以在契約雙方任何一方提出通知的情形下終止契約。通知時間的早晚應在契約中規定，原則上不得少於法定最短通知期；如果沒有規定，在默認的情況下，契約可以在合理的通知後被終止。

2. 定期契約

定期契約有一個既定的契約終止日期，該日期係由雇主及雇員雙方合意決定。和上述無期限契約相同，通知時間的長短應該在契約中作規定，原則上不得少於法定最短通知期；如果沒有規定，在默認的情況下，契約可以在合理的通知後被終止。如果契約內未規定

提前通知期，則契約雙方的僱用關係在整個契約協定期限內受到法律保障。

定期契約在契約協議期限到期後自動失效。在契約協議到期日，如果沒有續約，雇主有可能面臨不公正解雇的起訴或是被勒令支付遣散費。無論雇員的服務年限長短，或是否超過了退休年齡，僱主任意將其解雇的行為皆屬不公正。

3. 短期契約

在某項工作可以在短期內完成的情況下，可以使用短期契約。短期契約的僱用期如果短於三個月，則雇員不得享有病假和醫療補貼；惟當同一雇主持續與同一雇員簽訂第二份短期契約時，雇員即可享有病假和醫療補貼的福利。

4. 服務契約

在某項工作須要僱用更高級的雇員時，服務契約可以成為經常性可更新的定期契約，或者在契約到期時自動更新的「滾動」(rolling)服務契約。服務契約只有在提前一年通知的情況下方可終止。

儘管服務契約對公司而言相對比較昂貴，但其所提供的安全保障對於雇主較具吸引力。理事成員超過 5 年的服務契約只有在股東大會上由股東表決通過方可簽署。

5. 兼職契約

兼職雇員所享有的待遇應該和其他從事同類型工作、擁有同等級資格、技術及經驗的全職員工相當。

(三) 請假與休假：

英國一年有 8 個國定假日，受僱人依法有 4 週的帶薪休假，大部分企業給予員工 4 至 6 週的假期。員工若因生病或懷孕均有病(產)假帶薪的權利。

1. 產假：

- (1) 通知期間：雇員可於預產期前 11 週起任何時間開始請休產假，惟必須在預產期前 15 週之前告知雇主請產假之意願，倘有意更改，須給雇主至少 28 天的事先通知。
- (2) 強制產假(compulsory maternity leave)：雇員於產後必須請休 2 週的強制產假，這段期間雇主不得讓雇員上班。
- (3) 普通產假(ordinary maternity leave)：共計 26 週，雇主必須依照「法定產假支薪」(Statutory Maternity Pay, SMP)給付雇員。雇員必須在預產期 15 週之前，連續工作長達 26 週且其薪資達到最低「國家保險」(national insurance)標準才符合領取「法定產假支薪」的資格。依據「法定產假支薪」的標準，前 6 週為月薪 90%，第 7 至 26 週則根據「產假支付標準」(standard rate SMP)支付，每週為 128.73 英鎊(或薪資的 90%，取較低者)。
- (4) 額外產假(additional maternity leave)：預產期 14 週之前已服務滿 26 週以上者，得另休額外產假。額外產假自普通產假結束時開始，最長可達 26

週。請額外產假者，倘有意提前恢復上班，須給予雇主至少 28 天的事先通知。雇員請休額外產假期間，雇主無須支付薪資費用。

(5) 男方產假(paternity leave)：男方在嬰兒出生前 15 週時或在收到通知確定收養的當週，已連續為雇主服務 26 週者，可以選擇 1 週或 2 週連續的帶薪男方產假(不可分開使用)，休假應在嬰兒初生或收養後 56 天內。

2. 雇員另享有子女照顧假(不支薪)：

(1) 服務滿 1 年者，生產或領養子女後，得為每一名子女請休總數 13 週的照顧假，並應於新生子女 5 歲生日前(或領養後的頭 5 年，或領養時被領養者再 5 年內將屆滿 18 歲前，或殘障子女 18 歲前)請休。

(2) 每年可為每位子女請休 4 週照顧假，並應在 3 週前通知雇主。雇主可以業務因素請雇員延遲 6 個月以內休照顧假，惟倘雇員要求於修畢產假後接著休照顧假者，雇主不得拒絕。

(四) 資遣：

除非臨時性員工或受僱未滿 2 年員工外，雇主須有充分理由方可解僱員工，並須依法在 1 週前通知員工。工作滿 2 年以上，依法應發給遣散費，並須通知政府及相關工會。

資遣費的給付以解僱前的最後薪資為基準，計算時需考慮雇員的年齡、服務年限及週工資總額。以年滿

18 歲、服務年限在 20 年以內、每週資金最高 475 英鎊、每工作滿 1 年應獲得的遣散費如下：

1. 18 至 22 歲的員工，每一服務年資需給付半週的薪資；
2. 22 至 41 歲的員工每一年服務年資給付一週的薪資；
3. 41 歲以上的員工，每一服務年資需給付一週半的薪資；
4. 如果雇員在年滿 64 歲後被遣散，則之後每月的遣散費遞減 1/20。
5. 資遣金最高給付額不超過 20 週。

(五) 退休規定：

依據英國平等就業(年齡)法的規範，有關雇員退休年齡的規定如下：

1. 退休年齡：依就業權利的目的，一般退休年齡(Normal Retirement Age)係指從事同樣性質工作人員的正常退休年齡，且依據男女平權的原則，男女一般退休年齡必須相同，倘無設定一般退休年齡，則其慣性退休年齡(Default Age)為 65 歲。為使正常退休年齡低於 65 歲，雇主須以客觀方式證明其規定的退休年齡是適當的，如健康與安全等。一般而言，雇主很難有足夠的正當理由，要求員工未滿 65 歲前退休。
2. 英國政府宣布，從 2011 年 4 月開始逐步取消 65 歲強制退休的規定。按照新規定，2011 年 4 月 6 日至 10 月 1 日期間，已經被告知 4 月 6 日前退休，或者本人已經提出申請在 10 月 1 日前退休的員工，才可以被

執行「強制退休」。10月1日以後，雇主將不能再援引法定退休年齡條例強制員工退休。英國就業部表示，取消強制退休制度，解決了就業市場年齡歧視問題，有助於提升老年人對社會的貢獻。據統計，英國大約有85萬65歲以上老人還在工作，沒有證據顯示他們的生產力低下，而取消強制退休可促進經濟發展，增加稅收，而不會有反作用。

自2014年會計年度起，新變更措施如下：

- (1) 英國政府將開放民眾自行選擇退休金方案，並將現有固定收益之年金制度改為非強制性。
- (2) 將一次性提領退休金之上限由18,000英鎊提高至30,000英鎊。
- (3) 退休金之1/4維持免稅，其餘3/4之適用稅率由55%減至最高不超過20%。
- (4) 針對65歲以上之退休人士推出「退休者債券(pensioner bond)」，1年期債券每年利息為2.8%，3年期債券最高可達4%。

(六) 工時與工資：

1. 工資：英國政府按年齡訂不同的最低工資率，據現行(2018年4月發布)最低工資，18歲以下為4.20英鎊；18至20歲之最低工資為5.90英鎊；21歲至24歲之最低工資為7.38英鎊，25歲以上為7.83英鎊。
2. 工時：每24小時內休息至少10小時以及每7天內休息至少77小時。
3. 休例假：每年至少4週之有薪假。

4. 加班費：英國政府並未針對加班費有明文規定，僅要求員工之平均實領時薪(總薪資除以總工時)不得低於最低工資之規定。

英國

度假打工勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援資訊一覽表

項目	內容	備註
主管機關	勞工法庭(Employment Tribunal) 網站： https : //www.gov.uk/employment-tribunals 電話：0300 123 1024(英格蘭及威爾斯地區) +44-141-354 8574(蘇格蘭地區) 地址： (英格蘭及威爾斯地區) PO Box 10218, Leicester LE1 8EG U.K. (蘇格蘭地區) The Eagle Building, 215 Bothwell Street, Glasgow G2 7TS U.K.	
提出方式	向勞工法庭提出申訴的條件： (1) 當事人認為雇主或工會對其有不合法待遇，包括不公平解僱、歧視或不公平減薪等。 (2) 依聘僱合約先循內部程序向公司主管提出申訴(grievance)，或向「諮詢、調解與仲裁服務處」(Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS)請求調解，倘仍未滿意公司處理結果，或調解無效，始向勞工法庭提出申訴。 (3) 當事人須於事情發生或聘約結束 3 個月內提出申訴。	<ul style="list-style-type: none"> ● ACAS 服務時間： 週一至週五 8 時至 20 時 週六為 9 時至 13 時 電話：0300 123 1100
應備文件	請備妥以下相關文件： (1) 登錄英國政府資訊網 (https : //www.gov.uk/employment-tribunals/make -a-claim)，於線上填寫表格 (http : //hmctsformfinder.justice.gov.uk/courtfind er/forms/et001-eng.pdf)，或下載表格敘明申訴內容，包括事情背景、時地與相關人士等，填妥後郵寄至勞工法庭中央辦	

項目	內容	備註
	<p>公室。</p> <p>(2) 併附 ACAS 服務處調解無效的證明序號。</p> <p>(3) 視申訴案件種類(claims)，於該網站以信用卡或記帳卡支付提訟費(issue fee)160 至 250 英鎊及聽證費(hearing fee)230 至 950 英鎊。</p>	
處理流程	<p>處理流程如下：</p> <p>(1) 申訴案件將送交距離當事人居所最近的法庭處理。</p> <p>(2) 被告(respondent，雇主或工會)應於 28 日內以書面回應已收訖的當事人申訴表，法庭俟被告回應即可擇期舉行聽證。</p> <p>(3) 勞工法庭法官或將通知原告舉行先期聽審(preliminary hearing)，以決定申訴內容全部或部分可繼續進行聽證，及聽證庭日期與需時多久等處理相關事項。</p> <p>(4) 當事人可請被告提供相關文件，如聘僱合約、薪資單、公司內部會議紀錄等；被告亦可請當事人提供相關文件。</p> <p>(5) 當事人得以書面述明理由，請法庭傳令相關證人出庭佐證。</p> <p>(6) 法官於聽證庭請當事人及被告分別陳述事實與理由，並傳訊證人。</p>	
大約處理時程	<p>● 勞工法庭(英格蘭及威爾斯地區)</p> <p>(1) 若干簡易案件，法官可能當庭宣判；反之，法官通常需數日甚或數週做出裁決。</p> <p>(2) 倘當事人勝訴，被告應支付賠償金、訴訟費、證人費及翻譯費。</p> <p>(3) 倘當事人敗訴，得於收訖判決書 14 日內，以書面並附理由書或新證據，請法庭再議。</p> <p>(4) 當事人倘認為法官裁判不符法律，得</p>	

項目	內容	備註
	<p>向勞工上訴法庭上訴。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 勞工法庭(蘇格蘭地區) <ol style="list-style-type: none"> (1) 一般而言，申請人填交申訴表格後約4至6週舉行聽證，法官通常需數日甚或數週做出裁決。 (2) 倘當事人勝訴，法官會要求雙方嘗試達成協議。 (3) 倘雙方無法達成協議，當事人可要求雇主賠償，賠償金額由法官判定。 (4) 若雇主未履行賠償責任，當事人可以書面向法庭要求召開仲裁庭(extract registered decree arbitral)。 	
<p>是否提供免費語言翻譯及如何申請</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工法庭(英格蘭及威爾斯地區) 當事人於接獲法庭聽證日期通知單，可以書面向法庭提出翻譯要求，翻譯費用由當事人負擔。 ● 勞工法庭(蘇格蘭地區) 蘇格蘭勞工法庭視當事人需求提供法庭翻譯，費用由法庭負擔。 	
<p>其他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公民諮詢局(Citizens Advice Bureau) 英國政府輔導設立的「公民諮詢局」提供法律諮詢服務，度假打工青年對於職場、租屋、購物、旅遊、消費者糾紛等各類法律問題，均可登錄其網站(https://www.citizensadvice.org.uk/)查詢所需資訊。該網頁並備有求償信函範本參用，倘需進一步諮商，可以電話、線上對談，或就近至全國各地辦公室與義工人員討論。 ● 諮詢、調解與仲裁服務處(ACAS) 網站：www.acas.org.uk 電話：0300 123 1100 ● 平等諮詢服務(Equality Advisory Support Service) 	

項目	內容	備註
	網站： www.qualityadvisoryservice.com 電話：0808 800 0082	

註 1：以上資訊請參閱英國政府資訊網

<https://www.gov.uk/employment-tribunals/overview>

註 2：英格蘭及威爾斯地區與蘇格蘭地區勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援管道大致相同，惟有以下兩處差異：

- (1) 倘當事人勝訴並要求雇主賠償，雇主未履行賠償責任：於英格蘭及威爾斯地區提出訴訟的當事人可請求高等法院執行官 (High Court Enforcement Officer) 代為求償，而於蘇格蘭地區提出訴訟的當事人則須以書面形式向蘇格蘭勞工法庭 (Central Office of Employment Tribunals Scotland) 要求召開仲裁庭 (extract registered decree arbitral) 並待法庭判決。
- (2) 倘當事人向法庭提出翻譯需求：於英格蘭及威爾斯地區提出訴訟的當事人須自行負擔翻譯費用；至於蘇格蘭地區，該項費用係由蘇格蘭勞工法庭負擔，訴訟當事人毋須負擔。